COMUNE DI BIANCAVILLA

CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022 – 2024

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

SOMMARIO

PREMESSA

Il Piao (Piano integrato di attività e organizzazione), previsto dall'art. 6 del decreto legge del 9 giugno 2021, n. 80 (cd. Decreto Reclutamenti), è il documento unico di programmazione e *governance* che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione. Il Piao si configura, pertanto, come una concreta semplificazione della burocrazia a tutto vantaggio delle amministrazioni, che permette alla Pubblica Amministrazione italiana di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance. Migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Le finalità del PIAO in sintesi sono riassunte:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativae dei servizi ai cittadini e alle imprese.

NORME, CIRCOLARI E LINEE GUIDA DI RIFERIMENTO

- Art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (Decreto Reclutamenti) che istituisce il Piao.
- Decreto (Dip. Funzione pubblica) del 30 giugno 2022, n. 132 (pubblicato nella G.U. del 7 settembre 2022, n. 209) contiene il regolamento che definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (Piao).
- ANCI, Quaderno operativo intitolato Piano integrato di attività e organizzazione: Linee guida, schemi e indicazioni operative per la prima attuazione, attraverso il quale fornisce indicazioni operative indirizzate a tutti i Comuni e le Città metropolitane.
- Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 2/2022 ("Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80").
- Nota esplicativa relativa alla circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione pubblica.

Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione. Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione

operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Comune di Biancavilla
Codice univoco AOO	A6B35B5
Codice IPA	c_a841
Indirizzo	VIA VITT. EMANUELE N. 467
PEC	protocollo@pec.comune.biancavilla .ct.it
E-mail	protocollo@comune.biancavilla.ct.it
Codice fiscale	80009050875
Partita IVA	01826320879
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito web istituzionale	https://www.comune.biancavilla.ct.it
Sindaco	Dott. Antonio Bonanno

Il Comune rappresenta la popolazione insediata nel proprio territorio, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo civile, sociale ed economico, nel rispetto delle leggi e secondo i principi dell'ordinamento della Repubblica.

Ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali), il Comune è l'Ente che rappresenta la comunità locale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. L'articolo 118 della Costituzione attribuisce le funzioni amministrative "ai Comuni salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario, siano conferite a Province, Città metropolitane, Regioni e Stato, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza". Il Comune ha autonomia normativa, organizzativa e finanziaria. È titolare di funzioni e poteri propri ed esercita le funzioni attribuite, conferite o delegate dallo Stato e dalla Regione, secondo il

principio di sussidiarietà. Il Comune svolge le sue funzioni anche attraverso l'attività e la collaborazione dei cittadini e delle loro forme di aggregazione sociale. Favorisce la più ampia partecipazione della popolazione alle scelte amministrative; riconosce e sostiene le libere associazioni ed il volontariato, quale momento di aggregazione e confronto su temi d'interesse della comunità locale. Assicura che i cittadini abbiano libero accesso alle informazioni sulla vita amministrativa e sull'attività dell'ente ed assume le misure idonee a realizzare il pieno e paritario uso dei servizi pubblici, senza distinzioni dovute alle condizioni economiche e sociali, al sesso, alla religione ed alla nazionalità. Con la riforma del Titolo V della Costituzione, approvata con legge costituzionale n. 3 del 2001, il principio di sussidiarietà (c.d. verticale) è, infatti, divenuto criterio fondamentale nel riparto delle competenze amministrative con l'attribuzione delle "funzioni amministrative" al livello di governo più vicino ai cittadini, ovvero, in via ordinaria ai Comuni.

Il Comune di Biancavilla si estende su una superficie territoriale di **70,27** km², e conta al 01/01/2022 un numero di abitanti pari a 23.457 con un andamento di crescita demografica come rappresentato dal sottostante prospetto:

Popolazione Residente al	01/01/2019	01/01/2020	01/01/2021	01/01/2022
	23.833	23.675	23.583	23.457

Situazione socio-economica.

Negli anni '60 e '70 l'agricoltura costituiva l'attività economica principale ed anche l'intero sistema economico locale ne beneficiava. Negli ultimi anni, l'agricoltura ha subito un momento d'arresto e l'intera economia della città ne ha risentito inevitabilmente in negativo. Nel passato la migrazione all'estero è stata una scelta obbligata da parte di chi non è riuscito a trovare lavoro nelle piccole e molteplici aziende agricole sparse nel territorio. Nell'ultimo ventennio il territorio si è contraddistinto per la intensificazione degli insediamenti edilizi, grazie ai proventi derivanti ancora dalla florida attività agricola o da quelli provenienti dall'estero da parte degli emigrati. Il problema amianto è stato un fenomeno preoccupante che ha investito il paese negli ultimi anni e caratterizzato negativamente il contesto economico del territorio. L'Ente risente della situazione socio economica esterna e allo stato attuale risente della criticità finanziaria dovuta alla carenza di liquidità, per cuioccorrerà puntare maggiore attenzione alle entrate proprie (ICI, TARSU, TOSAP ecc.) anche per compensare i minori trasferimenti dello Stato e della Regione.

Sul piano strategico, l'Ente si è da tempo attivato con una intensa attività di progettazione di interventi a carattere infrastrutturale, di messa in sicurezza e di riqualificazione del territorio in generale, a valere prioritariamente sulle risorse previste dal PNRR. Inoltre, è stata attivata l'intesa con altri Comuni del comprensorio per la costituzione di una Unione dei Comuni al fine di gestire al meglio le opportunità di finanziamento sovra comunale, nonché alcuni servizi di interesse generale.

Caratteristiche generali del territorio

Il territorio del Comune di Biancavilla si estende su una superficie di 70,27km²,ed è annoverato tra i comuni più popolosi dell'area metropolitana catanese.Il sistema urbano di Biancavilla, con particolare riferimento alla zona centrale, si presenta densamente edificato ad uso residenziale e risulta interconnesso con il vicino Comune di Adrano , e in particolare, per quanto riguarda le politiche sociali, fa parte dell'Ambito territoriale istituito ai sensi della legge 328/2000- Distretto Socio-Sanitario D12, composto dai Comuni di Adrano, Biancavilla e Santa

Maria di Licodia.All'interno del territorio non si rileva una particolare differenziazione urbanistica, sociale e culturale tra le zone del "centro" e le periferie.

Caratteristiche generali della popolazione

All'1.1.2021 rimane pressoché stabile e di tipo progressiva la struttura della popolazione residente, essendo maggiormente consistente la popolazione anziana (ultra 65enni) 4.007 rispetto a quella giovane (0/14) 3.323. La situazione si presenta invertita se raffrontiamo il dato rispetto a dieci anni addietro, ove la popolazione giovane (3.967) era nettamente superiore a quella anziana (2011). La popolazione straniera (sia comunitari che extra comunitari) rappresenta un fenomeno da attenzionare ai fini dell'integrazione degli adulti nel tessuto sociale del paese e in particolare per l'inserimento dei minori all'interno delle strutture scolastiche. Gli stranieri residenti a Biancavilla al 1° gennaio 2021 sono 612, pari al 2,60% della popolazione residente. La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania, 355 unità.

Lo scenario delle condizioni socio-economiche

La Pandemia da SARS –CoV-2 che, già a partire dal 2020, ha prodotto effetti economici, sociali e sanitari che continuano a ripercuotersi negativamente sulla comunità, acuendo per certi aspetti le disuguaglianze e le disparità sociali, nonché sui conti pubblici dell'Ente, con particolare riferimento alla riscossione dei tributi comunali. Le condizioni socio economiche delle famiglie, risentono ancora di un quadro condizionato dall'incertezza riconducibile all'evoluzione dello stato emergenziale, oltre che dalla riduzione dell'attività lavorativa e del reddito. Per quanto riguarda la dimensione sociale, il Comune di Biancavilla presenta le peculiarità dell'ambito territoriale denominato *"Etna Nord e Ovest"* in cui risulta compreso insieme ai Comuni di Adrano, Bronte, Castiglione di Sicilia, Linguaglossa, Maletto, Maniace e Randazzo. In questo ambito territoriale un punto di attenzione è rappresentato dalla povertà educativa. La popolazione residente di 15-24 anni con licenza media e che non frequenta un corso regolare di studi e/o di formazione professionale è infatti pari al 27,3%, un valore superiore alla media della Città Metropolitana del 24%. Il dato peggiore è registrato dal Comune di Adrano (37,5%), seguito da Biancavilla (32,8%).

Composizione degli organi politici

L'attuale composizione degli organi politici ha la seguente fisionomia:

GIUNTA MUNICIPALE		
Sindaco	*Bonanno Antonio*	
Vice Sindaco	Delega non assegnata	
Assessori	Mignemi Vincenzo	Deleghe: Servizi Sociali – Servizi Cimiteriali – Verde pubblico – Quartieri - Ecologia
	Di Marzo Salvatore	Deleghe: Lavori Pubblici – Urbanistica – Sport - Turismo- Spettacolo – Impianti sportivi- Politiche Energetiche – Rapporti con I.A.C.P. – Transizione Digitale – Polizia Municipale – Viabilità – Decoro Urbano – PNRR
	Giardina Vincenzo	Deleghe: Sviluppo economico – Artigianato – Commercio – Arredo Urbano – Manutenzione -

		Rapporti con il Consiglio Comunale – Tributi - Politiche del Lavoro- Servizio Idrico – Bilancio – Politiche Agricole
	D'Asero Luigi Giovanni	Deleghe: Pubblica Istruzione – Manutenzione – Edifici Scolastici – Patrimonio – Protezione Civile – Parco Etna - Toponomastica
	Cantarella Vincenzina	Deleghe: Educazione Civica – Associazionismo e Oratori – Formazione – Politiche Giovanili –Pari Opportunità Arredo Urbano e Luoghi di svago per bambini- Politiche per la Famiglia – Promozione del Territorio - Randagismo.

CONSIGLIO COMUNALE		
Presidente	Salvà Martina	
Vice Presidente	Bonanno Rosanna	
Consiglieri	Furnari Placido	Neri Agatino
	Stissi Giuseppe	Asero Placido
	Pulvirenti Salvatore	Caporlingua Placido
	Portale Fabrizio	Bonanno Antonio
	Chisari Vincenzo	Distefano Alfio
	Bonaccorsi Salvatore	Leocata Alessandro
	Giardina Vincenzo	Leo Giovanni Luca

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione
Valore Pubblico

Il decreto legislativo 23 giugno 2011 n. 118 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi" ha introdotto il principio applicato della programmazione che disciplina processi, strumenti e contenuti della programmazione dei sistemi contabili delle Regioni, degli Enti Locali e dei loro organismi.Nell'ambito della programmazione e dei suoi strumenti operativi, il DUP, Documento Unico di Programmazione, quale allegato al bilancio di previsione, ha sostituito la Relazione

previsionale e programmatica prevista dall'art. 170 del TUEL.Il DUP è articolato in due sezioni: la sezione strategica (SeS) e la sezione operativa (SeO).

La Sezione strategica (SeS)

La Sezione Strategica (Ses) ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo. Essa sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'ente. In particolare, la sezione individua le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo, le politiche di mandato che l'ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato. Nella Sezione Strategica sono anche indicati gli strumenti attraverso i quali l'ente locale intende rendicontare il proprio operato nel corso del mandato in maniera sistematica e trasparente, per informare i cittadini del livello di realizzazione dei programmi, di raggiungimento degli obiettivi e delle collegate aree di responsabilità politica o amministrativa.Gli obiettivi strategici sono ricondotti alle missioni di bilancio e sono conseguenti ad un processo conoscitivo di analisi strategica delle condizioni esterne all'ente e di quelle interne, sia in termini attuali che prospettici e alla definizione di indirizzi generali di natura strategica.

La Sezione operativa (SeO)

La Sezione operativa ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del bilancio di previsione. Essa ha carattere generale, contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella Sezione Strategica del Documento unico di programmazione. In particolare, essa contiene la programmazione operativa dell'ente avendo a riferimento un arco temporale sia annuale che pluriennale.Il contenuto della Sezione Operativa, predisposto in base alle previsioni ed agli obiettivi fissati nella Sezione Strategica, costituisce giuda e vincolo ai processi di redazione dei documenti contabili di previsione dell'ente.Va redatta, per il suo contenuto finanziario, per competenza e cassa, e trova il suo fondamento su valutazioni di natura economico-patrimoniale. Di fatto, questa seconda sezione supporta il processo di previsione per la predisposizione della manovra di bilancio.Per ogni singola missione, sono individuati i programmi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella Sezione Strategica. Per ogni programma, e per tutto il periodo di riferimento del Documento unico di programmazione, sono individuati gli obiettivi operativi annuali da raggiungere nonché gli aspetti finanziari, sia in termini di competenza che di cassa, della manovra di bilancio.

Sono parte integrante e sostanziale della Sottosezione di programmazione Valore Pubblico i documenti a fianco indicati	**Documento Unico di Programmazione 2022-2024**, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 del 29.08.2022; **Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche,** di cui all'art. 2, comma 594, lettera a),

	della legge 24 dicembre 2007, n. 244, Deliberazione di Giunta Municipale n.102 del 12.10.2021

Sottosezione di programmazione Performance

Il P.E.G. - Piano della Performance 2022-2024 del Comune di Biancavilla è stato predisposto, ai sensi dell'art. 169 del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.Il Piano esecutivo di gestione (PEG) negli Enti Locali, realizza efficacemente il collegamento tra Performance e Bilancio, a condizione che venga tempestivamente e correttamente redatto. Il decreto Madia 25.5.2017, n.74, ha introdotto numerose modifiche al decreto Brunetta 150 del 2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le modifiche intervengono su due aspetti fondamentali dell'amministrazione che riguardano:

- il collegamento del ciclo di gestione della performance con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio;
- una disciplina più cogente dei sistemi di misurazione e di valutazione della performance organizzativa e individuale, collegati strettamente ai risultati raggiunti e accompagnati da misure sanzionatorie più rigide.

Gestione e valutazione delle Performance

All'interno del Piano Economico di Gestione, nel quale nasce e si sviluppa il Ciclo di Gestione delle Perfomance, viene introdotta una nuova classificazione degli obiettivi **in** obiettivi generali **e** obiettivi specifici**.**

Gli **obiettivi generali** identificano le priorità strategiche delle Pubbliche Amministrazioni e sono individuati in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali definite nel programma di governo. Sono determinati con apposite linee guida del presidente del consiglio dei ministri su base triennale ma, per quanto riguarda le regioni e gli enti locali, le linee guida devono essere adottate previa intesa in sede di conferenza unificata.

Gli **obiettivi specifici** sono invece quelli propri di ogni pubblica amministrazione, individuati nel Piano delle Performance di cui si conferma il carattere obbligatorio come strumento fondamentale di programmazione della gestione. Articolati su base triennale in coerenza con gli obiettivi generali, essi devono essere definiti prima dell'inizio dell'esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che, a loro volta, consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Il suddettodocumento definisce, in particolare, le linee d'azione del Comune di Biancavilla per il triennio 2022-2024. Con il PEG/Piano della performance, pertanto, si conclude l'iter di pianificazione/programmazione dell'Ente, legando ilprocesso di pianificazione strategica con la programmazione gestionale.Gli obiettivi strategici di questo Ente sono contenuti, nel Documento Unico di Programmazione 2022-2024 (DUP), approvato

condeliberazione di Consiglio Comunale n. 49 del 29.08.2022,di cui si richiama interamente il contenuto, la cui sezione strategica(SeS) sviluppa e concretizza le principali scelte che caratterizzanoil programma dell'Amministrazione in coerenza con il quadro normativo di riferimento, nonché con le linee di indirizzo della programmazioneregionale, del PNRR e con i vincoli di finanza pubblica.Il Piano di Azioni Positive del Comune di Biancavilla, per il triennio 2022/2024 non presenta variazioni rispetto allo stesso Piano del triennio 2021/2023, posto che quest'ultimo rispecchia ancora le effettivecondizioni dell'Ente mantenendo intatta la validità delle azioni individuate per il raggiungimentodegli obiettivi programmati.

Sono parte integrante e sostanziale della Sottosezione di programmazione Performance i documenti a fianco indicati	**Piano della Performance 2022-2024**, di cui alla deliberazione di Giunta Municipale n. 100 del 14.09.2022; **Piano delle azioni positive 2022-2024**, di cui alla deliberazione di Giunta Municipale n. 78 del 29.07.2022;

Sottosezione di programmazione
Rischi corruttivi e trasparenza

La legge 190/2012, lo Stato italiano ha individuato gli organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare un'azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni, nonché del rispetto della normativa in materia di trasparenza (art. 1, commi 2 e 3, legge 190/2012). Nel sistema attuale è la stessa ANAC ad elaborare agli aggiornamenti annuali al PNA.A livello locale, ogni ente è obbligato a individuare un Responsabile della prevenzione della corruzione, che ha il compito di proporre annualmente all'organo di indirizzo politico il Piano triennale di prevenzione della corruzione. La norma prevede che negli enti locali *"il responsabile della prevenzione della corruzione è individuato, di norma, nel segretario, salvo diversa e motivata determinazione"*.Sulla base della più recente evoluzione normativa, il Responsabile della prevenzione della corruzione del Comune di Biancavilla è anche individuato come Responsabile per la trasparenza.Nel Comune di Biancavilla il ruolo di RPCT è stato affidato, in linea con la normativa sopra esposta, con determinazione Sindacale n° 7 del 19.4.2022 al Segretario generale.Per ogni singola Area il responsabile della Posizione Organizzativa è individuato come referente per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza nell'ambito delle proprie attività. Il Responsabile apicale può individuare quale referente un dipendente in possesso dei requisiti previsti dalla declaratoria di cui all'allegato al CCNL 31.3.1999 ed ai profili definiti dall'ente. Essi:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti del settore;
- forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nel settore, disponendo, con provvedimento motivato, o proponendo al responsabile la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- danno corso alla pubblicazione delle informazioni ed al relativo aggiornamento, sulla base delle indicazioni e sotto il controllo del responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

I dipendenti:

- osservano le misure contenute nel Piano anticorruzione (art. 1, comma 14 L. 190/2012): la violazione dei doveri relativi all'attuazione del Piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, cit. e art. 54, comma 3 del d.lgs. 165/2001);
- ai sensi dell'art. 8, D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, sono tenuti a "rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione";
- garantiscono il rispetto dei comportamenti e degli obblighi di comunicazione previsti dal codice di comportamento;
- partecipano alla formazione ed alle iniziative di aggiornamento.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) fornisce supporto e collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione per la predisposizione - secondo quanto previsto dalle Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, approvate con delibera n. 75/2013 dall'A.N.AC. - del Codice di comportamento dei dipendenti, nonché per la verifica annuale del livello di attuazione del Codice stesso. Inoltre opera in raccordo con il RPCT per le attività di vigilanza, monitoraggio e formative previste dall'articolo 15 del D.P.R. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

Gli Organismi di valutazione svolgono una funzione rilevante nel sistema di gestione della performance e della trasparenza. Il recente D. lgs. 97/2016 ha ulteriormente precisato il ruolo svolto dagli OIV attribuendo loro il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPC e quelli declinati negli altri strumenti di programmazione e che la valutazione della performance tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.Tra i principali compiti ad essi attribuiti si colloca quello di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ex art. 14, co.4, del d.lgs. 150/2009 e s.m.i., sulla base delle modalità e nel rispetto della tempistica annualmente stabilite dall'ANAC.Attualmente nel Comune di Biancavilla opera un OIV di recente ricostituito con Determinazione Sindacale n.11 del 30.8.2022

Il Responsabile della protezione dei dati - DPO/RPD.

Il Regolamento UE 679/2016(GDPR), costituisce unitamente alle linee guida emanate dal Garante della Privacy, il provvedimento normativo da considerare necessario in sede di attuazione degli obblighi di pubblicazione posti in capo agli Enti di cui all'art.1, c. 2 del D. Lgs 165/2001.

Al fine di coordinare tali obblighi con quanto previsto dalla predetta normativa, l'Ente nomina il Responsabile della protezione dei dati che, oltre a svolgere per il Comune i compiti previsti dall'art.39 del Reg EU 679/2016, diventa la figura di riferimento anche per il RPCT e, senza sostituirsi ad esso nell'esercizio delle proprie funzioni, tenuto conto che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza è effettuata in presenza di un idoneo presupposto normativo, verifica la corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione in coerenza e nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

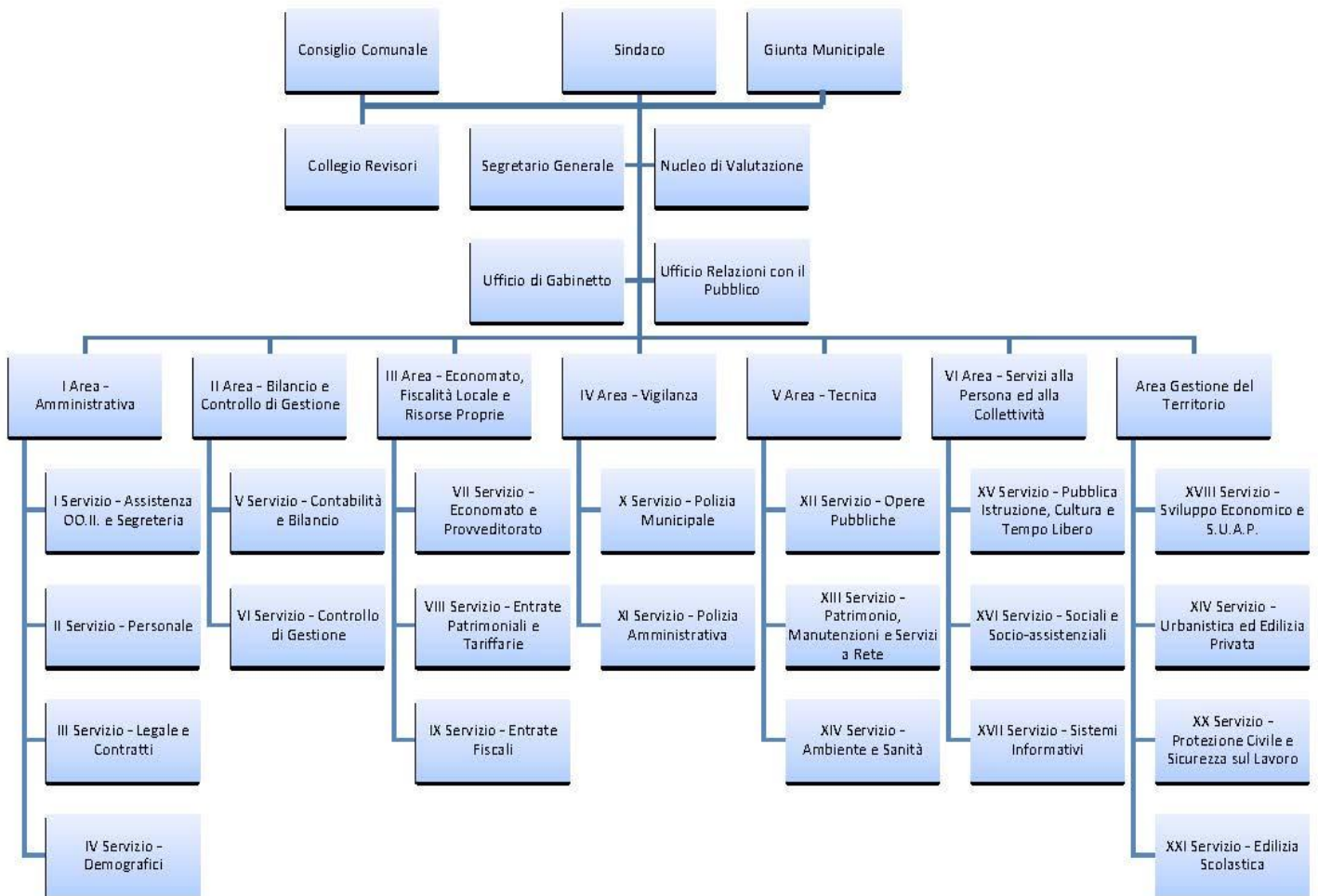
Sono parte integrante e sostanziale della Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza i documenti a fianco indicati	**Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024**, di cui alla deliberazione di Giunta Municipale n. 47 del 29.04.2022

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

In applicazione dell'art. 51, comma 1, della l. 142/1990 e s.m.i. come recepito dalla l.r. 48/1991 e s.m.i.,*"L'organizzazione dell'Ente costituisce strumento di conseguimento degli obiettivi propri del funzionamento dell'Amministrazione. Il processo di revisione organizzativa si sviluppa su due livelli di competenza: la macro organizzazione, costituita dalla definizione delle strutture organizzative di massima dimensione, di competenza dell'organo di governo nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione, ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, e la micro organizzazione, rappresentata dalla determinazione degli assetti organizzativi interni alle strutture di massima dimensione, affidata agli organi addetti alla gestione, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001"* (art. 3, comma 2) [...] *"1. La struttura organizzativa dell'Ente, funzionale alla produzione dei servizi erogati, si articola in unità organizzative, di diversa entità e complessità, ordinate, di norma, per funzioni omogenee e finalizzate allo svolgimento di attività finali, strumentali e di supporto, ovvero al conseguimento di obiettivi determinati o alla realizzazione di programmi specifici. 2. La determinazione delle unità organizzative di massima dimensione, convenzionalmente definite "Settori", al cui vertice è collocato un responsabile incaricato diposizione organizzativa con funzioni dirigenziali, è operata dalla Giunta nell'ambito*

del documento di pianificazione esecutiva della gestione ed è finalizzata alla costituzione di aggregati di competenze omogenee tra loro combinate in funzione del migliore conseguimento degli obiettivi propri del programma di governo dell'Ente, in funzione della duttilità gestionale interna delle strutture come della loro integrazione. I Settori contengono strutture organizzative di minore dimensione, convenzionalmente definiti "Servizi", che costituiscono articolazioni organizzative di secondo livello, mentre, all'interno di ogni Servizio possono anche essere costituite ulteriori articolazioni organizzative definiti "Uffici" (art. 4, commi 1 e 2). L'assetto organizzativo del Comune di Biancavilla si compone di 7 Posizioni Organizzative denominate "Aree" e di 21 servizi ripartiti tra le aree medesime così come rappresentato dal seguente grafico e dalle successive tabelle.

I Area“Amministrativa” *Responsabile: avv. Davide Marino*	
1	Servizio: Assistenza OO.II. e Segreteria
2	Servizio: Personale
3	Servizio: Legale e Contratti
4	Servizio: Demografici
5	Servizio: Pubblica Istruzione, Cultura e Tempo Libero
6	Servizio: Sistemi informativi
II Area "Finanziaria" *Responsabile: rag. Dino Scandura*	
1	Servizio: Contabilità e Bilancio
2	Servizio: Controllo di Gestione
3	Servizio: Economato e Provveditorato

III Area "Fiscalità Locale e Risorse Proprie" *Responsabile: dott.ssa Francesca Papotto*	
1	Servizio: Entrate Patrimoniali e Tariffarie
2	Servizio: Entrate Fiscali
3	Servizio: Sviluppo Economico e S.U.A.P.

IV Area "Vigilanza" *Responsabile: com.te Lanaia Vincenzo*	
1	Servizio: Polizia Municipale
2	Servizio: Polizia Amministrativa
3	Servizio: Protezione Civile

V Area "Tecnica" *Responsabile: ing. Mancari Placido*	
1	Servizio: Opere Pubbliche

2	Servizio: Patrimonio, Manutenzioni e Servizi a rete
3	Servizio: Ambiente e Sanità

VIArea "Servizi alla personale ed alla collettività" *Responsabile: dott.ssa Rosano……*	
1	Servizio: Servizi sociali e socio-assistenziali

VII Area "Gestione del Territorio" *Responsabile: ing. Mancari Placido (ad interim)*	
1	Servizio: Urbanistica ed Edilizia privata e Sicurezza sul lavoro
2	Servizio: Edilizia Scolastica

Sono parte integrante e sostanziale della Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa i documenti a fianco indicati	**Struttura organizzativa**, di cui alla deliberazione di Giunta Municipale n. 44 del 20.5.2021

Sottosezione di programmazione
Organizzazione del lavoro agile

Una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile riguarda l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA).

Attualmente, infatti, il comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Il lavoro agile è stato sperimentato dall'Ente per far fronte all'emergenza sanitaria derivante da Covid-19 e per consentire l'attuazione delle misure di contenimento della diffusione del virus anche negli ambienti comunali di lavoro, pur continuando a mantenere l'erogazione dei servizi alla comunità. Tuttavia, tale nuova modalità di svolgimento delle attività si è ormai inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione nella direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati e per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Su tali esperienze si è sviluppato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (All. 1 al PIAO), che si integra nel ciclo di programmazione dell'ente attraverso il Piano della Performance, come previsto dall'art.10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e che costituisce parte integrante la presente sezione del PIAO dell'Ente.

Sono parte integrante e sostanziale della Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile i documenti a fianco indicati	**Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA)** – Allegato 1 al PIAO.

Sottosezione di programmazione
Piano Triennale dei Fabbisogni diPersonale

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 39 della Legge n. 449/1997, le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999.

L'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì ripreso e confermato dal comma 1, art. 91 delD.Lgs. n. 267/2000, che testualmente dispone "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Sono parte integrante e sostanziale della Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale i documenti a fianco indicati	**Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024**, di cui alla deliberazione di Giunta Municipale n. 80 del 09.08.2022, confluitonel Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 del 29.08.2022; Modifica ed integrazione del **Fabbisogno del personale 2022-2024 ed elenco annuale assunzioni 2022** di cui alla Deliberazione di Giunta Municipale n.130 del 12.12.2022.

SEZIONE 4
MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- per quanto attiene alle sottosezioni "**Valore pubblico" e "Performance**" secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance, approvati rispettivamente dal Consiglio e dalla Giunta Comunale. La relazione nello specifico sarà validata dal Nucleo di valutazione ed evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;
- relativamente alla sottosezione **"Rischi corruttivi e trasparenza**" secondo le modalità definite dall'ANAC; è articolata almeno a cadenza annuale, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di possibili criticità, in particolare a seguito di scostamenti tra valori attesi e quelli rilevati attraverso gli indicatori. Il monitoraggio è effettuato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) che si avvale della struttura di supporto;
- relativamente alla Sezione "**Organizzazione e capitale uman**o", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance, su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Quanto al lavoro agile il monitoraggio è effettuato con cadenza mensile da ogni Responsabile di Area in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi alla cui realizzazione sono impegnati dipendenti collocati in tale modalità lavorativa, mentre annualmente l'ente monitora gli effetti del lavoro agile sulla organizzazione e sulla comunità, secondo i criteri indicati nel Piano POLA in allegato al

presente PIAO;

Quanto al Piano della formazione, l'Ente provvederà in merito, compatibilmente alle disponibilità finanziarie all'uopo destinate, su proposta del Segretario Generale dell'Ente, sentiti i Responsabili delle Posizioni Organizzative. La verifica e il monitoraggio rispetto alle attività formative programmate sarà effettuata, al termine di ciascun anno, dal responsabile dell'Area Amministrativa, coadiuvato dal Segretario Generale. Il monitoraggio avrà lo scopo di raccogliere i dati necessari alla valutazione dell'efficacia dell'attività formativa intrapresa. Il Responsabile dell'Area Amministrativa coadiuvato dal Segretario Generale, curerà la rendicontazione delle attività formative, e curerà la trasmissione delle attestazioni, qualora in proprio possesso, per la loro archiviazione nel fascicolo personale del dipendente, che consentirà nel tempo di documentare il proprio percorso formativo.

Biancavilla, lì 27.12.2022

Il Responsabile del Procedimento
Il Segretario Generale
Dott. Antonino Bartolotta